
51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

24/30 MARS 05
Hebdomadaire Paris
OJD : 64977

TOUT CE QUI AGACE LES RECRUTEURS

... ET LES CONSEILS POUR LES SEDUIRE

Lettre de motivation charabia, CV trop décalé, arrivée à l'entretien d'embauche en état second... même les recruteurs les mieux disposés finissent par se braquer. Comme dans les courses de haies, une petite faute à mi-parcours peut coûter la victoire. Conseils de pros pour éviter les gaffes les plus fréquentes et utiliser les codes de communication efficaces.

Monsieur, je vous écris suite à votre offre d'emploi. Je vous jure que je n'ai rien fait de mal... Je ne comprends pas pourquoi vous voulez me punir aux travaux forcés sur des bases de données... Je vous en prie, ne m'embauchez pas !" Agacer les recruteurs, Julien Prévieux en a fait un art, grâce à ses lettres de non-motivation, ici pour un poste d'ingénieur de base de données. Cet artiste inclassable expose même ses missives qui sont de véritables plaidoyers de non-embauche*. Si cet artiste énerve sciemment les recruteurs, nombre de candidats sont des experts "ès agacements" qui s'ignorent. Comme M. Jourdain faisait de la prose sans le savoir, ils excellent dans les petites bévues ou grosses maladresses qui ont le don d'irriter les experts de l'embauche.

En cause, le stress et la précipitation

Une sorte de "bêtisier", l'enquête que nous publions? Pas vraiment. Poussée de stress au moment d'envoyer le CV, manque d'habitude des confrontations recruteur-recruté, quel candidat peut jurer qu'il n'a jamais gaffé? Ajoutons que dans un monde policé comme celui du recrutement, il suffit parfois d'un rien pour détonner et faire sortir de ses gonds son interlocuteur. *"Le recrutement, c'est un moment où l'on doit mutuellement se rassurer"*, rappelle Pierre Saint-Ouen, consultant chez Michael Page. Traduisez: toute attitude qui sortirait des usages classiques pourra être retenue contre vous!

Les candidats sont plutôt en progrès

Aux dires des recruteurs, ces comportements dignes de Gaston Lagaffe, le héros de Franquin, seraient heureusement à la baisse. *"On constate moins d'erreurs grossières qu'il y a quelques années"*, constate Xavière Phisel, consultante chez Mercuri Urval. L'explication? Les candidats sont mieux informés sur le mode d'emploi des recruteurs grâce à une littérature prolifique en la matière. Ils sont aussi mieux préparés grâce à des coaches de tous poils. A l'instar des jeunes diplômés d'école de commerce qui bénéficient souvent d'un entraînement à l'entretien d'embauche. Les cols blancs en outplacement ont également le droit à des simulations de face à face. Les cadres gaffeurs seraient-ils pour autant en voie de disparition? Non. Si les fautes de parcours sont moins nombreuses, elles subsistent. Avec la montée en puissance des nouvelles technologies, de nouvelles formes d'impairs apparaissent. En donnant la possibilité de répondre à un grand nombre d'offres en un temps record, le Web favorise les petites erreurs d'inattention du plus mauvais effet: comme un mail sans CV en fichier attaché ou avec un virus en pièce jointe... Et ça ne s'améliore pas lors de l'entrevue de sélection. Certains candidats continuent d'horripiler le DRH assis en face d'eux par leur attitude qui sort du code de bonne conduite.

Les nerveux et les désinvoltes

Cas fréquents: le crispé qui ne sait que faire de ses pieds, ou le désinvolte, affalé dans son fauteuil parce qu'il a visiblement enchaîné week-end arrosé et entretien. Et aussi le candidat qui s'invente des diplômes, ou celui qui ne semble avoir pour toute garde-robe qu'une paire de baskets, un jean et un pull. Sans oublier celui qui démolit son ex-employeur, ce qui ne favorise pas les relations de confiance... ■

Gilles Wybo

* Attention à la marche (Histoires de gestes), *exposition du 2 avril au 21 mai 2005 à La Galerie, 1, rue Jean Jaurès à Noisy-le-Sec (93130).*



51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

24/30 MARS 05
Hebdomadaire Paris
OJD : 64977

ILS NE SUPPORTENT PAS :

LES CANDIDATURES MAL FICELEES

A l'heure d'Internet, la sobriété paie. Le jargon agace, les erreurs de syntaxe ont un effet désastreux, la désinvolture aussi.

Peu de recruteurs sont sensibles aux qualités des CV multicolores, clignotants ou parlants... Chaque annonce déclenche en moyenne plusieurs dizaines, voire centaines de réponses. Mieux vaut proscrire tout ce qui est susceptible de faire perdre du temps au lecteur. Si vous avez envie de vous différencier, faites-le dans la lettre de motivation, en essayant de ne pas recopier un modèle type tiré d'un livre de conseils. Ces ouvrages sont là pour vous donner des idées, des pistes, pas pour vous fournir des copiés-collés. N'oubliez pas non plus que lettre de motivation et CV sont les premiers contacts que vous établissez avec les recruteurs et, pour certains, cela commence plutôt mal...

PARLER DE SOI A LA 3e PERSONNE

"Un candidat m'a particulièrement marqué car il parlait de lui à la troisième personne dans son CV. Cela donnait : « En 1999, il a quitté l'entreprise Truc, puis il s'est fait embaucher par la société Bidule. En 2002, il a intégré la société Machin, etc. » *Résultat, on était persuadé, peut-être à tort, d'avoir affaire à quelqu'un qui avait une trop haute estime de lui-même."*

Alain Dumesnil, coauteur de l'ouvrage "Le CV pour les nuls" aux éditions First.

LA LETTRE FLEUVE

"Un technicien supérieur m'avait envoyé un dossier de 14 pages où il détaillait ses différentes expériences. Il procédait également à une auto-analyse de tout ce qu'il avait fait et de ses compétences. Interminable !"

François Caron, consultant senior chez Opteaman

LE CV QUI FLASHE

"Des candidats m'envoient des CV avec des couleurs du type vert fluo. D'autres mettent des informations qui clignotent ou des parties qui se découvrent au passage du curseur. Tous ces efforts graphiques rendent parfois le CV illisible. Et puis, une fois imprimé, cela ne donne plus rien."

Ange Michelozzi, DRH de Alain Afflelou

LE JARGONNAGE

"Des candidats m'écrivent comme s'ils s'adressaient à l'ingénieur qui va les superviser, en utilisant du jargon technique. Pour moi, DRH, c'est du mandarin. Avec le flux de CV que l'on reçoit, si tout le monde se met à utiliser des expressions spécifiques à son domaine d'activité, on ne s'en sort plus !"

Ange Michelozzi, DRH de Alain Afflelou

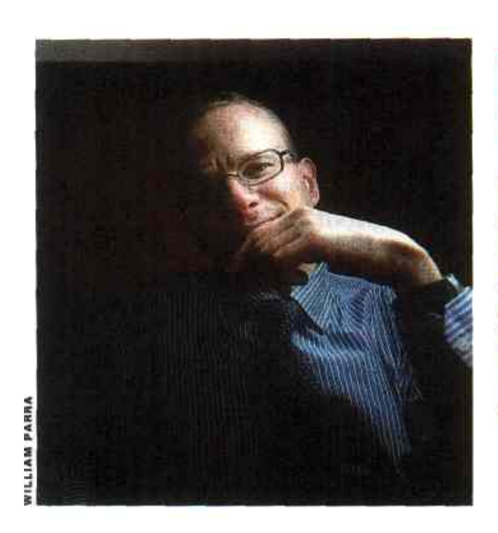


ILLUSTRATIONS : PHILIPPE NEUMAGER



LE SURENTRAINE QUI RÉCITE PAR CŒUR

Les recruteurs reconnaissent parmi cent ce type de candidat qui a été préparé par des outplaceurs ou des coaches : son CV (et son discours) sentent le standardisé et ne laissent aucune place à sa personnalité réelle.



WILLIAM PARRA

Pas de photos privées sur le site perso

"C'est la mode de mettre un lien dans son CV vers son site personnel. J'ai eu affaire à un candidat qui, sur le sien, en plus de développer son CV de façon pertinente, affichait des événements de sa vie privée, dont des photos de vacances, destinés à la famille ou aux amis, mais pas au recruteur."

Patrick Pedersen, directeur des opérations chez Monster


51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

24/30 MARS 05
Hebdomadaire Paris
OJD : 64977

ILS NE PARDONNENT PAS :

LES FAUTES D'INATTENTION QUI TUENT

Envoyer en copie le mail de candidature destiné à une entreprise concurrente discrédite immédiatement le candidat. Donc, concentration maximale de rigueur...



Le temps est loin où les PTT pouvaient être accusés de tous les maux: *"Ma candidature ne vous est pas parvenue, ça doit être à cause de la Poste..."* En 2005, ce genre d'argument est d'inutilité publique et n'aurait d'autre effet que de décrédibiliser définitivement son auteur. Désormais, c'est l'Internet qui est au cœur de la relation entre candidat et recruteur. Cela génère de nouveaux aléas techniques, bugs et mauvaises manipulations dont les candidats sont en général responsables. Erreurs d'attention, manque de maîtrise des subtilités du courrier électronique (la copie cachée par exemple) : les postulants font, en la matière, preuve d'une imagination débordante. Selon les recruteurs, la pratique du virus envoyé en fichier joint est en baisse. Mais d'autres montent en flèche. Exemples de bugs à éviter absolument.

L'INVERSION DE FICHIER JOINT

"Je cherchais un cadre pour une entreprise de l'industrie textile. J'ai reçu la lettre de motivation d'un candidat qui commençait comme suit: « Passionné par l'industrie agroalimentaire... » *La candidature était bien travaillée mais correspondait visiblement à une autre annonce. Après cela, il faut vraiment que le CV soit très bon et la personne intéressante pour qu'on lui accorde le bénéfice du doute."*

Xavière Phisel, consultante chez Mercuri Urval

LE MAIL EN COPIE A LA TERRE ENTIERE

"Dans son mail de candidature, un jeune diplômé avait mis plus d'une trentaine de destinataires en copie sans prendre la peine de les masquer. Ce type d'envoi massif, avec une lettre de motivation standardisée où le candidat ne parle pas de l'entreprise dans laquelle il postule, ne fait vraiment pas sérieux. Je n'ai pas donné suite."

Nicolas Schang, campus manager du groupe Legrand

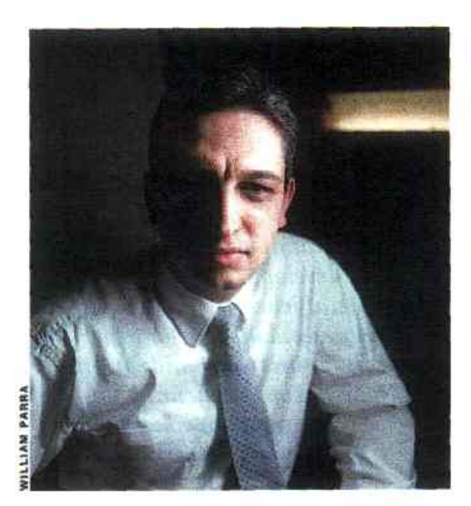
LA PHOTO DECALEE

"J'ai reçu le CV d'un jeune ingénieur avec une photo de lui plutôt décalée, visiblement prise lors d'une soirée bien arrosée: le candidat était affalé sur un canapé et on devinait sur les marges des esquisses d'autres corps. Si l'on n'a pas de cliché dans le bon ton, il vaut évidemment mieux éviter d'en mettre."

Emmanuel Dupont, fondateur du cabinet de recrutement Beetwin

ELLE (IL) SE NOIE DANS LES DETAILS

Elle (il) fatigue par ses excès de zèle. Dans sa lettre de motivation, elle a casé tous les chiffres qu'elle a trouvés sans les accrocher à une proposition concrète.


WILLIAM PARRA

Mauvaise adresse, mauvais plan...

"Je me souviens d'une lettre qu'un candidat devait avoir adressée à toutes les enseignes d'optique, puisqu'il avait mélangé les destinataires. J'ai reçu le courrier destiné à notre concurrent Lynx Optique. J'imagine que ma lettre a dû finir sur le bureau de quelqu'un d'autre. Cela dénote un manque de sérieux et d'organisation... Notre relation avait mal commencé."

Ange Michelozzi, DRH de Alain Afflelou


51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

24/30 MARS 05
Hebdomadaire Paris
OJD : 64977

ÇA LES ENERVE VRAIMENT :
LES GAFFES PENDANT L'ENTRETIEN



La première rencontre entre recruteur et candidat est décisive. Et c'est là que se produisent actes manqués et dérapages.

Le face à face avec le recruteur reste l'étape clé de toute embauche, l'épreuve de tous les dangers. Certains candidats ont des comportements pour le moins inattendus: *"Je déteste ceux qui passent tout le temps de l'entretien à gratter le dessous de leurs chaussures, parce que je sais qu'à la fin du rendez-vous je vais devoir leur serrer la main"*, confie un recruteur. La plupart se disent découragés par les attitudes ou les remarques que les candidats pourraient éviter avec une petite dose de bon sens. Car être à l'aise ne veut pas dire prendre ses aises. *"Je suis particulièrement agacée par ceux qui partent à la fin de l'entrevue sans se retourner pour dire au revoir"*, explique une recruteuse qui travaille pour une entreprise de services. Liste de gaffes ou de faux pas qu'il vaut mieux éviter.

LE MANQUE DE REPONDANT

"Ce qui m'énerve particulièrement, c'est quand je tends des perches aux candidats et qu'ils ne savent pas les saisir. Dernièrement, j'ai interrogé une secrétaire de direction sur les trois années qu'elle avait passées au Canada: « Qu'est-ce que vous avez retiré de cette expérience dans ce pays qui doit être si différent ? » *La seule chose qu'elle a finie par me lâcher à force d'insistance, c'est:* « Le Canada, c'est un grand pays où il fait froid, proche des Etats-Unis... » *J'étais catastrophé par son manque de répondant."*

Florian Mantione, PDG du cabinet de recrutement Florian Mantione Institut

LA GOURMANDISE SALARIALE

"Un contrôleur de gestion, la trentaine, m'avait expliqué qu'il ne bougerait pas s'il ne réalisait pas un gain salarial de plus de 40 %. Si le changement de poste s'accompagne souvent d'une hausse de salaire, la règle serait plutôt + 10 à + 15 %."

Emmanuel Dupont, fondateur du cabinet de recrutement Beetwin

LA QUESTION QUI FACHE

"Toutes les questions ne sont pas bonnes à poser! Certains ruinent leurs chances. J'entends régulièrement des interrogations maladroites sur les RTT: quelle est votre politique en matière de temps de travail, de récupération de jours, etc."

Christian Cazalot, directeur associé du cabinet Attitudes

LE PROVOCATEUR AGRESSIF

Il arrive en entretien d'embauche chez Nike avec des Reebok aux pieds, se fait un plaisir de poser des questions qui dérangent: *"A quand remonte votre dernier plan social?"*


WILLIAM PARRA

Eviter de démolir son ancien boss

"Je me souviens d'une candidate qui s'est permis en entretien de descendre en flammes l'un de ses anciens employeurs, une entreprise high-tech, en dénonçant notamment son manque d'éthique. Pas de chance pour elle: il se trouve que c'est un de mes bons clients et que je le connais bien. Ça m'intéresse d'avoir affaire à des gens qui ont du caractère, mais il faut savoir s'affirmer sans se griller."

Ingrid Lieutaud, fondatrice du cabinet de recrutement Diversity Source manager

LE RENDEZ-VOUS EN JEAN ET TONGS

"Je recrutais pour un poste en magasin. La scène se passait au mois de juillet. Il faisait très chaud. J'ai vu débarquer dans mon bureau un jeune diplômé habillé en jean et claquettes. J'ai commencé par lui faire une remarque. Résultat, ça l'a bloqué pour la suite de l'échange. Pour un détail, ce jeune homme a raté sa première marche dans le monde du travail."

Ange Michelozzi, directeur des ressources humaines de Alain Afflelou

LE DIPLOME FANTOME

"Je demande systématiquement aux candidats de venir à l'entretien avec leurs diplômes. Une fois, un jeune postulant m'a expliqué qu'il n'avait pas pu les apporter car il était en plein déménagement et que ses affaires étaient dans des cartons. Son histoire m'avait paru fumeuse. En appelant l'école de commerce pour vérifier, je me suis rendu compte qu'il n'y avait jamais mis les pieds. J'ai essayé de le joindre pour avoir une explication, il m'a raccroché au nez."

Pierre Saint-Ouen, consultant chez Michael Page

LE DOUBLE DISCOURS

"J'ai fréquemment affaire à des candidats qui ne tiennent pas le même discours face à moi puis face aux clients recruteurs auxquels je les présente. Un classique sur les questions de rémunération : une personne est d'accord pour un salaire de 40000 euros mais va en demander 50000 quand elle sera devant le DRH de l'entreprise. Rien de pire que de nous mettre en porte-à-faux vis-à-vis de notre client."

Christian Cazalot, directeur associé du cabinet de recrutement Attitudes

L'AMBITION DEMESUREE

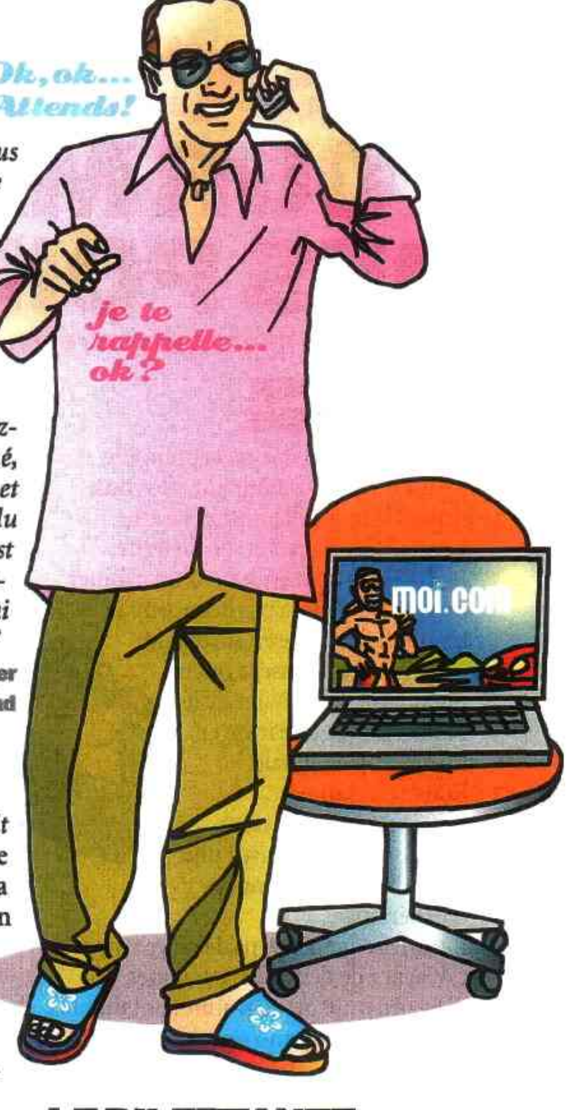
"A la question classique « où vous voyez-vous dans cinq ans ? », un jeune diplômé, ayant la double formation commerciale et ingénieur, m'a répondu : membre du comité de direction. Chez Legrand, on est quand même un groupe de 26000 personnes, il faut avoir des ambitions qui correspondent à la taille de l'entreprise."

Nicolas Schang, campus manager du groupe Legrand

L'OBSESSION DES CHIFFRES

"Je me souviens d'un cadre qui m'avait tenu un discours comptable : « J'habite Grenoble, je gagne 50000 euros, ma femme gagne 30000 euros, ma maison vaut 200000 euros... » *Il m'a énuméré son budget personnel.* « Le prix d'un appartement dans tel quartier est de tant. Voilà, il me faut un salaire supérieur de 30 %. » *Notre entretien commençait mal !"*

Jean-Paul Vermès, fondateur du cabinet de recrutement VMS France



LE DILETTANTE TOUJOURS EN RETARD

Il est élégant, séduisant et décontracté, parfois trop. Ne comptez pas sur lui pour être ponctuel. Cet allergique aux horaires émerge péniblement d'une nuit blanche et n'a pas eu le temps de surfer sur le site Web de l'entreprise.

Relancer n'est pas harceler

"Il faut relancer le recruteur, c'est important, mais point trop n'en faut ! Un candidat en short-list pour un poste de cadre dirigeant n'a pas hésité à venir, sur place, au siège de mon entreprise me relancer directement, en prétextant de m'apporter un complément d'information. Quand on postule à ce niveau de responsabilités, ce type de comportement peut vraiment agacer. Il faut respecter l'espace professionnel de chacun."

Isabelle Fedeler, DRH de Ajilon France





51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

24/30 MARS 05
Hebdomadaire Paris
OJD : 64977

LES CONSEILS POUR MARQUER DES POINTS DECISIFS

CV, lettre de motivation, entretien... Les bons réflexes pour séduire les recruteurs.

OPTEZ POUR UN CV SOBRE

Le curriculum vitae est la première image que le recruteur aura de vous. Autant dire qu'elle a intérêt à être bonne ! Soyez clair et synthétique. Le DRH ou le consultant d'un cabinet ne vous accordera pas beaucoup de temps. Il faut faire en sorte que votre message passe le mieux possible et donc éviter de le parasiter avec une mise en forme trop originale. Restez classique ! Le CV thématique ne se justifie que si vous avez plus d'une vingtaine d'années d'expérience. Enfin, prenez le temps de relire votre CV avant de l'envoyer. Les fautes d'accord ou d'orthographe sont du plus mauvais effet quand on est cadre !

MOTIVEZ VOTRE CANDIDATURE

N'oubliez pas de motiver votre candidature ! Depuis qu'Internet a pris toute sa place dans le processus de recrutement et facilité l'acte de candidature, beaucoup de cadres se contentent d'une phrase dans un e-mail du type : *"Vous trouverez mon CV en pièce jointe"*, pour justifier leur envoi. Un peu court et pas vraiment efficace, d'autant que certains recruteurs expliquent désormais sans ambages qu'ils effectuent un premier tri en écartant les candidatures non motivées. Utilisée à bon escient, la lettre de motivation peut vous aider à vous distinguer : *"Elle doit servir à montrer point par point en quoi vous répondez parfaitement au poste"*, rappelle Chantal Baudron, PDG du cabinet de recrutement éponyme.

POSTULEZ PAR LE RESEAU

Les candidats ne sont pas égaux devant les postes à pourvoir. Un recruteur recevant un curriculum vitae transmis par une personne de son réseau ne lui réservera pas le même accueil qu'à un dossier arrivé au milieu de dizaines d'autres. Alors, pour que votre lettre ait des chances de finir sur le haut de la pile, piochez dans le carnet d'adresses de vos amis et des amis de vos amis. Une méthode qu'il ne faut pas seulement utiliser en début de recherche : les dix premiers contacts doivent vous servir de têtes de réseau qui vous communiqueront à leur tour deux ou trois noms.

SOYEZ PROACTIF PENDANT L'ENTRETIEN

Connaître sur le bout des doigts l'activité de l'entreprise où vous postulez, pouvoir parler de la dernière actualité du secteur, avoir consulté le site Web de l'entreprise... Un bon entretien, c'est avant tout un entretien bien préparé. Si, en plus, lors du face à face vous savez être à l'écoute de votre interlocuteur, vous mettez toutes les chances votre côté.

PENSEZ AUX REFERENCES

C'est le petit plus qui peut faire la différence. Peu de candidats préparent une liste de références d'anciens collègues ou de responsables hiérarchiques qui peuvent attester de leurs compétences professionnelles : et



51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00

24/30 MARS 05
Hebdomadaire Paris
OJD : 64977

pourtant, c'est le genre de détail qui peut faire pencher un dossier de candidature du bon côté. Car le recruteur rassuré n'hésitera pas à rappeler le postulant pour un entretien.

DEMINEZ LES QUESTIONS PIEGES

Pourquoi êtes-vous au chômage depuis un an ? Comment s'est passée la séparation avec votre ancien employeur ? Chômage, licenciement… des sujets délicats à aborder avec un recruteur. Les réponses improvisées et balbutiées sont du plus mauvais effet. La solution, c'est de jouer la transparence… Une assertion préparée à l'avance et répétée vous permettra de faire bonne figure devant le spécialiste de la sélection des candidats.

SACHEZ PARLER D'ARGENT

En recrutement, comme en affaires, les questions financières sont toujours abordées en fin d'entretien. Presque une règle de savoir-vivre ! Pensez à vous étalonner grâce aux études sur les salaires publiées régulièrement (dans *Courrier Cadres* par exemple). Une bonne solution pour être sûr de ne pas être embauché au rabais, mais aussi pour savoir jusqu'où surenchérir sans risquer de passer à côté du poste.

RELANCEZ UTILE

Certains recruteurs reconnaissent qu'ils ne reçoivent que les candidats qui les rappellent. Une manière de laisser s'effectuer un tri naturel entre les personnes motivées et les autres. Il serait donc contre-productif de se contenter d'envoyer des centaines de CV, sans prendre le soin de relancer par un coup de fil. Cela aura le mérite d'obliger le recruteur à vérifier qu'il a reçu votre CV et à se plonger dedans.

TIREZ LES LEÇONS DE VOS ECHECS

Vous multipliez les entretiens infructueux ? Remettez-vous en question. Commencez par demander un retour directement au recruteur sur votre présentation en lui expliquant que, dans le souci de vous améliorer en entretien, vous aimeriez connaître son avis. Testez votre discours sur une personne de votre entourage ou, mieux, avec un professionnel de l'accompagnement des cadres en recherche d'emploi. Seul l'effet miroir peut vous faire progresser.

RESTEZ VOUS-MEME

"Mettez une cravate bleu, souriez, évitez de croiser les bras en entretien, etc." Certains ouvrages se sont fait une spécialité de prodiguer des conseils stéréotypés. Alain Gavand, PDG du cabinet du même nom, n'est pas vraiment un adepte de ces consignes. Selon lui, la meilleure recommandation, c'est de rester soi-même face au recruteur. Une valeur en hausse à l'heure où les entreprises prêchent la diversité et disent rechercher avant tout des personnalités. **G. W.**